



Saksbehandler:	Marianne T. Brekke	Arkivnr.:	
Telefon:	23 08 14 00	Dato:	27. juni 2014

Diskrimineringslovgivningen

Den 1. januar 2014 trådte det i kraft endringer i diskrimineringslovgivningen. Diskrimineringsvernet er nå regulert i fem ulike lover: Arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven om seksuell orientering, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om etnisitet.

Vedlagt følger en oversikt over de viktigste reglene som er endret, men også en mer generell orientering om diskrimineringslovgivningen innenfor de ulike områder.

Diskrimineringsvernet har sin bakgrunn i menneskerettighetene. Diskriminering er en usaklig forskjellsbehandling som kan knyttes til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag (diskrimineringsforbud). Diskriminering er forbudt. Diskrimineringsvernet er særlig sterkt innenfor arbeidslivet. På enkelte områder er det likevel en viss adgang til lovlig forskjellsbehandling.

Forbudene mot diskriminering er knyttet til kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, livssyn, politisk syn, medlemskap i

arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, nedsatt funksjonsevne, alder, midlertidig ansettelse og deltidsansettelse.

Arbeidsgiverne bør i særlig grad være oppmerksom på reglene som gjelder for ansettelsesprosesser (herunder formkrav for utlysningstekster hvor man ev. etterspør opplysninger om religiøse spørsmål eller samlivsform), reglene om retten til beskyttelse mot trakassering, reglene om arbeidsgivers aktivitetsplikt, samt reglene om redegjøringsplikt i årsberetning eller årsbudsjett.

Arbeidslivets organisasjoner, herunder KA, har en selvstendig lovpålagt plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme diskrimineringslovenes formål innenfor organisasjonens virkefelt.

Frank Grimstad

Frank Grimstad
adm.dir.

1 vedlegg